Denise Rousseau er et universitet professor ved Carnegie Mellon University, holder HJ Heinz II Stol i Organizational Behavior og Public Policy, Heinz College og i fællesskab Tepper School of Business.

Tidligere arbejdede hun på fakulteterne fra University of Michigan i Psykologi og Institut for Social Research, Naval Postgraduate School på Monterey, og Kellogg School of Management ved Northwestern University. Rousseau afholdt besøger ansættelser på Nanyang Technological University, Singapore; Leeds University, England, og Dublin City University, Irland.

**Uddannelse og arbejde**

Hun er en Fellow af American Psychological Association, Society of Industrial-organisationspsykologi, Academy of Management, og British Academy of Management og en akademiker af Academy of Social Sciences.

Bachelor-grader med udmærkelse i psykologi og antropologi fra University of California i Berkeley. Ph.D. Psykologi University of California i Berkeley.

Rousseaus påvirkninger omfatter Herb Simon og Stephen Laner.

Tidligere Studerende: Karl Aquino, Guillermo Dabos, Violet Ho, Lai Lei, Laurie Levesque, Ranga Ranganujam, og Sandra Robinson.

**Psykologiske kontrakt Theory**

Rousseau udviklet begrebet en psykologisk kontrakt for bedre at angive, hvordan arbejdsgivere og medarbejdere forstår ansættelsesforholdet. PCT giver også et grundlag for udvikling af fælles forståelse i beskæftigelsen. Det omhandler også, hvordan man mere effektivt ændre karakteren og vilkårene for psykologiske kontrakter.

PCT erkendte eksistensen af ​​kognitive skema eller mentale modeller, arbejdstagere og arbejdsgivere bruger i at interagere med hinanden. Den psykologiske kontrakt er et system af overbevisninger en person besidder med hensyn til en udveksling med en anden. Et grundlæggende træk ved den psykologiske kontrakt er, at ligesom kognitive skemaer generelt kontrakten først er etableret, er relativt resistent over for forandringer.

Psykologiske kontrakter, når først dannede en tendens til at være ufuldstændig, da fuldt forståelse eller foregribe de krav i en igangværende beskæftigelsen arrangement kan være urealistisk. Således psykologiske kontrakter udvikler sig over tid og ofte på måder, der divergerer mellem den ene part og en anden, eller mellem flere parter til de samme ordninger.

Rousseaus 1995 bog psykologiske kontrakt i Organisationer: Forståelse skrevne og uskrevne aftaler vandt George Terry Book Award for bedste bog i ledelse fra Academy of Management.

**Idiosynkratiske tilbud**

Rousseaus forskning identificeret ofte skjult, men udbredt fænomen idiosynkratiske tilbud, hvorved enkelte medarbejdere forhandle for ansættelsesforhold forskellige fra deres jævnaldrende. Tidlig forskning på den psykologiske kontrakt identificeret en anomali, den gentagne iagttagelse, at mennesker, der arbejder for det samme firma og samme chef kan have tydeligt forskellige psykologiske kontrakter. Efter at have overvejet alternative forklaringer, denne observation føre til erkendelse af, at de enkelte arbejdstagere indflydelse på vilkårene for deres egne ansættelsesforhold. Disse påvirkninger i form af overenskomstforhandlinger og selvstændige igangsat ændringer. Hendes 2005 bogen I-tilbud: Idiosynkratiske tilbud Medarbejdere Bargain for sig selv vandt også George Terry Book Award for bedste bog i ledelse fra Academy of Management.

Flere forskellige funktioner karakterisere i-tilbud og differentiere dem fra andre former for personens specifikke ansættelsesforhold som beskrevet nedenfor. De primære kendetegn I-tilbud er som følger:

Individuel forhandling: en I-aftale foreligger, når en person arbejdstager forhandler aftaler med en arbejdsgiver eller potentiel arbejdsgiver, der adskiller sig fra de tilsvarende arrangementer af hans eller hendes kollegaer.

Heterogen: I det mindste nogle af de specifikke vilkår, der indgår i en i-aftale er specielt leveret til at de enkelte, der afviger fra betingelserne skabt for øvrige medarbejdere i tilsvarende stillinger eller i samme arbejdsgruppe.

Til gavn for både arbejdsgiver og arbejdstager: I-tilbud tjene interesserne for både arbejdsgivere og arbejdstagere. I-tilbud adskiller sig fra andre former for personens specifikke ordninger beskæftigelsen i, at forhandlingerne er baseret på værdien af ​​den enkelte arbejdstager til arbejdsgiveren. En organisation tiltrækker, motiverer og fastholder de tjenester af en værdsat bidragsyder på samme tid, han eller hun modtager ønsket midler fra denne organisation.

Varierede i omfang eller andel: I-tilbud enkelte arbejdstagere nyder kan variere i omfang fra en enkelt idiosynkratiske element i en større standardiseret beskæftigelse pakke til en komplet, helt idiosynkratiske beskæftigelse arrangement. For eksempel kunne man arbejder med en i-aftale har tydeligt mere fleksible timer end jævnaldrende men ellers dele med dem den samme løn, job opgaver, og andre ansættelsesvilkår. I modsætning hertil kan en anden arbejdstager har en mere roman, tilpassede arrangement, hvor næsten alle ansættelsesvilkår er specielt forhandlede, fra løn og timer, til pligter og titel. Selv om begge disse personer kan siges at have idiosynkratiske funktioner i deres ansættelsesforhold, den relative andel af idiosynkratisk til standardiserede betingelser er større for anden arbejdstager.

Et centralt element i i-tilbud er, at medarbejderen har haft en hånd i at skabe eller forhandle nogle aspekter af hans eller hendes ansættelse. Idiosynkratiske ordninger kan gøre arbejdspladser mere værdifuld for arbejdstagere, især når de involverer funktioner, der ikke let opnået fra andre arbejdsgivere. Særlige muligheder for uddannelse og udvikling især bly medarbejderne til at tro deres psykologiske kontrakt med arbejdsgiveren som relationel.

**Værker**

* Psykologiske kontrakt i Organisationer: Forståelse skrevne og uskrevne aftaler. Newbury Park, Californien: Sage
* I-tilbud: Idiosynkratiske tilbud Medarbejdere Bargain for sig selv. Armonk, NY: M. E. Sharpe

Kilde:

<http://deersted.com/article/denise-rousseau>